

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
МАОУ ДО ЦИТ
26 декабря 2016 г.
Протокол № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ ДО ЦИТ



**Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр информационных технологий» (МАОУ ДО ЦИТ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок материального стимулирования работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр информационных технологий» (МАОУ ДО ЦИТ) (далее - работники).

1.2. Материальное стимулирование осуществляется в форме персональных надбавок, персональных премий, надбавок работникам по результатам работы в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на образовательное учреждение, своевременное, добросовестное и творческое исполнение своих обязанностей, а также – с целью повышения уровня ответственности за порученную работу.

1.3. Материальное стимулирование работников производится в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда МАОУ ДО ЦИТ.

Источником финансирования являются фонд стимулирования (не менее 30% от ФОТ) и средства экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Положение о материальном стимулировании работников разрабатывается, изменяется и дополняется педагогическим советом учреждения, утверждается приказом директора.

1.5. Комиссия по распределению денежных средств устанавливает размер стимулирующих выплат в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МАОУ ДО ЦИТ.

2. Условия выплаты надбавок стимулирующего характера

2.1. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность, качество и высокие результаты выполняемых работ в соответствии с показателями эффективности работ (Приложение 1);
- за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли);
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с показателями эффективности работ (Приложение 2);

- персональные надбавки.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению.

2.3. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются трудовыми договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

2.4. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за значимые достижения самого образовательного учреждения и его учеников;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.5. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе директора. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

2.6. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

2.7. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

2.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда работников, на основании письменного заявления работника.

2.9. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) директору учреждения определяется приказом комитета образования с учетом исполнения учреждением муниципальных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат регламентируется Инструкцией о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, утвержденным приказом комитета образования.

2.10. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

2.10.1. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб.

2.10.2. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- почетное звание «Народный учитель» - 30 процентов;
- почетное звание «Заслуженный учитель» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.10.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

2.10.4. Персональная надбавка устанавливается:

педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию – до 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию – до 20 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию – до 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

2.10.5. Персональная надбавка устанавливается:

педагогическим работникам за педагогический стаж работы в размерах:

- имеющим стаж от 1 года до 5 лет – до 5 процентов;
- имеющим стаж от 5 до 10 лет – до 10 процентов;
- имеющим стаж от 10 до 15 лет – до 20 процентов;
- имеющим стаж свыше 15 лет – до 30 процентов.

Другим категориям работников за стаж работы в учреждении:

- имеющим стаж от 1 года до 5 лет – до 5 процентов;
- имеющим стаж от 5 до 10 лет – до 10 процентов;
- имеющим стаж от 10 до 15 лет – до 20 процентов;
- имеющим стаж свыше 15 лет – до 30 процентов.

2.10.6. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

3. Изменение размеров надбавок

3.1. Размер надбавки конкретному работнику может быть изменён в соответствии с пунктом 3 данного Положения.

3.2. Размер надбавки конкретного работника может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения определенного срока при ухудшении показателей его работы, нарушении работником трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации или несвоевременное предоставление требуемой информации, невыполнение приказов, распоряжений, требований вышестоящих органов.

3.3. Директор, комиссия имеют право внести предложения по изменению размеров надбавок работникам в течение учебного года (особое мнение) в случаях не выполнения основных показателей результативности деятельности учреждения, а также:

- при изменении статуса образовательного учреждения;
- при проведении лично работником важных и срочных работ, которые направлены на повышение эффективности работы учреждения и его статуса;
- при переводе работника на другое место работы.

3.4. Изменение размера или прекращение выплаты надбавки производится на основании приказа директора с указанием причин, по согласованию с комиссией по распределению денежных средств.

Показатели

стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты выполняемых работ в разрезе должностей работников МАОУ ДО ЦИТ:

Должность	Показатели эффективности	Размер стимулирующих выплат в % от должн. оклада (макс. до)	
Административные работники	– результативность деятельности по развитию образовательных услуг в соответствии с социальным заказом	5	
	– выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	4	
	– высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	2	
	– качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	4	
	– сохранение контингента воспитанников	2	
	– высокий уровень организации аттестации педагогических работников	2	
	– поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	3	
	– выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	2	
	– контроль правильного, целевого и эффективного расходования средств, в соответствии с лимитами бюджетных обязательств	3	
	– участие в выполнении особо важных и срочных работ и мероприятий;	3	
	– за дополнительные работы	до 30	
	Педагогические работники	– динамика количества и % участия обучаемых в конференциях, конкурсах, олимпиадах и т.п.	5
		– результативность внеурочной деятельности (конференции, конкурсы, олимпиады и т.п.)	
○ международного уровня		5	
○ всероссийского уровня		5	
○ регионального уровня		3	
○ муниципального уровня		2	
– наличие программы развития одаренных детей		4	
– наличие программы развития проблемных детей и результативность внеурочной деятельности		1	
– степень использования современных педагогических и информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности		4	
– участие в педагогических экспериментах, проф.конкурсах		4	
– распространение собственного положительного			

	педагогического опыта – отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей – организацию работы с родительской общественностью – разработка новых дополнительных образовательных программ – организация и проведение летнего оздоровительного отдыха детей – сохранность контингента обучаемых – за дополнительные работы	4 5 5 1 1 1 до 30
Учебно-вспомогательный персонал	– успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде; – инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; – качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; – участие в выполнении особо важных работ и мероприятий. – отсутствие аварийных ситуаций – качественное выполнение санитарно-эпид.режима – проявление высокой дисциплины и культуры труда – разъездной характер работ, связанный с выездом в образовательные учреждения – за дополнительные работы	10 7 10 7 3 3 7 23 до 30
Обслуживающий персонал	– отсутствие аварийных ситуаций – качественное выполнение санитарно-эпид.режима – проявление высокой дисциплины и культуры труда – участие в выполнении особо важных и срочных работ и мероприятий – сохранность материальных ценностей и имущества; – за дополнительные работы	1 3 3 4 4 до 30

Показатели

премиальных выплат по итогам работы работников МАОУ ДО ЦИТ:

№п.п	Показатели эффективности	Размер выплат
1.	Освоение смежных профессий	До 100 %
2.	Участие в фестивалях, конкурсах и др. мероприятиях разных уровней	До 100 %
3.	Результативность деятельности.	До 100 %
4.	Участие в создании и реализации инновационных образовательных услуг.	До 100 %
5.	Развитие инновационных образовательных услуг.	До 100 %
6.	Сверхурочная деятельность	До 100 %
7.	Интенсивность труда	До 100 %